

EL PAÍS

Economía

OPINIÓN »

Salarios mínimos, sueldos máximos

Antón Costas

28 JUN 2018 - 12:30 CEST

Imaginemos que se pone freno al desmesurado crecimiento de los sueldos de los altos directivos de las corporaciones empresariales. Por ejemplo, con un límite de tal forma que el sueldo del primer ejecutivo no pueda exceder equis veces el salario mínimo de los empleados. ¿Afectaría a la calidad de la gestión y al crecimiento de la empresa? ¿Deslegitimaría el sistema de mercado? No. Al contrario

La limitación de sueldos tendría efectos beneficiosos tanto para la empresa como, y esto es lo más importante, para el buen funcionamiento de la sociedad y de la democracia. Con los datos que nos ofrecen el World Income Database, el World Inequality Report 2018 y los trabajos, entre otros, de Wilkinson y Pikett podemos decir lo siguiente. Primero, que el aumento de la desigualdad responde más a las políticas públicas y empresariales nacionales que a fenómenos como el comercio global o el cambio técnico. Segundo, que la desigualdad salarial dentro de las empresas es una de las causas principales del aumento de la desigualdad en la distribución de la renta de nuestras sociedades. Tercero, que en la medida en que se amplía la desigualdad, la sociedad y la democracia comienzan a funcionar mal; es decir, se intensifican las patologías sociales y políticas (populismos políticos autoritarios). Y, cuarto, que la concentración de la renta y la riqueza lleva a la corrupción de los sentimientos morales de los muy ricos, como ya señalara el mismo Adam Smith, provocando pérdida de empatía con el resto de la sociedad y debilitando la cohesión social.

El porcentaje del aumento de renta y riqueza que se ha producido en los últimos 30 años y que ha ido a manos del 1% por ciento más rico ha ido en continuo aumento mientras que los salarios reales (descontada la inflación) se estancaban o disminuían. La mitad de ese 1% son los altos directivos de las corporaciones. Por otro lado, mientras que el múltiplo entre sueldos de altos directivos y salarios de los empleados era del orden de 30 veces en los años 80 hoy está por encima de 300 veces en EE UU y de 100 veces en Europa, siendo España el país que está más por encima de la media europea.

¿Hay justificación para estos elevados sueldos? La investigación académica no encuentra ningún argumento convincente relacionado con una mayor eficiencia de los directivos mejor pagados. La explicación parece estar, por un lado, en el aumento de la concentración empresarial y en el debilitamiento de la defensa de la competencia que permite a los altos directivos practicar políticas retributivas en beneficio propio y contrarias al interés general y, por otro, en el modelo exclusivamente financiero de gobierno de la empresa que vincula la retribución variable de los directivos a los beneficios.

La desigualdad salarial dentro de las empresas se puede considerar como una externalidad social negativa, al igual que la contaminación, la emisión de gases invernadero o la corrupción. Es decir, las empresas producen más desigualdad de la que desea la sociedad. Esta externalidad negativa abre un campo para la regulación pública y la autorregulación, como ya ocurre con la contaminación medioambiental.

¿Qué medidas se podrían aplicar? Como ocurrió en los años 30, están surgiendo movimientos de reforma y políticas públicas muy interesantes. En Estados Unidos existe un movimiento orientado a vincular el sueldo máximo de los altos directivos con el salario mínimo de los empleados. De esa manera los directivos tendrían interés en mejorar las condiciones de vida de los empleados. Acompañando a este movimiento están surgiendo políticas públicas que buscan someter a elevada tributación a las empresas donde la retribución de los altos directivos excede de 100 veces el salario del trabajador medio. Es el caso de Atlanta en el estado de Oregón. La ciudad de San Francisco va a someter este próximo Noviembre a referéndum una medida de este tipo. También en Europa han surgido movimientos de este tipo. En general, responden al cambio en la tolerancia social a la desigualdad que provocan esos sueldos desproporcionados e indecentes.

Los avances no serán, sin embargo, fáciles. Necesitamos innovaciones conceptuales en la teoría de la empresa y en los modelos de gobernanza. De la misma forma que hoy la sostenibilidad ambiental ya forma parte de los objetivos de la empresa responsable tiene que ocurrir lo mismo con la desigualdad. El gran reto para los defensores del capitalismo responsable e inclusivo y para los directivos es incorporar la reducción de la desigualdad como uno de los objetivos fundamentales de la gobernanza de las empresas.